

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seperti yang telah kita ketahui, kemajuan teknologi di jaman sekarang jika tidak ditunjang dengan tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Faktor manusia dalam suatu organisasi akan semakin ditempatkan pada tempat yang mantap dimana dimensi manusia merupakan salah satu dari dimensi pokok dalam organisasi.

Pemanfaatan sumber daya manusia sering diwujudkan dalam dunia kerja. Dunia kerja merupakan dunia yang dinamis karena selalu terjadi perubahan-perubahan, baik dalam proses produksi maupun kegiatan kerja, yaitu kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi kerja atau perusahaan. Perusahaan tidak dapat mengoperasikan kegiatannya apabila tidak terdapat faktor manusia, karena manusia sebagai tenaga kerja merupakan perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Perhatian perusahaan terhadap faktor tenaga kerja diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam peningkatan produktivitas. Produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Perusahaan dalam proses produksi, harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada.

Produktivitas akan tercapai bila dalam diri karyawan terdapat perilaku produktif, yang akan berhasil bila karyawan diarahkan pada semangat untuk selalu belajar dan memperbaiki diri dalam menjalankan pekerjaan melalui berdisiplin dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan suatu perbuatan untuk selalu menaati peraturan atau tata tertib suatu organisasi. Di dalam suatu organisasi, usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, pelaksanaan kerja yang baik menurut suatu instansi atau organisasi harus terlebih dahulu diketahui oleh para karyawannya atau setiap anggotanya.

Disiplin kerja menurut Doelhadi (2001) pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sifat taat kepada aturan menjadi dasar disiplin, tidak melihat baik buruknya disiplin itu, sehingga karyawan dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara menyeluruh tanpa meninggalkan aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan lebih tepat jika diartikan sebagai suatu bentuk tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Ebuara dan Coker (2012) Disiplin adalah peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat serta menghendaki dilaksanakannya segala peraturan dengan teliti serta murni bahkan hal-hal terkecilpun tidak boleh disimpan. Selanjutnya Victor dkk (1994) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan untuk menaati peraturan jam

kerja dan pelaksanaan tugas yang lainnya terkadang masih diremehkan. Hal ini disebabkan tingkat kesadaran para karyawan yang tugasnya belum maksimal. Sehingga karyawan lebih mementingkan untuk mengurus kepentingannya sendiri.

Peraturan disiplin akan lebih efektif jika dilaksanakan secara konsisten yang tidak membedakan suku, agama, dan keluarga. Sebagai upaya untuk tercapainya keberhasilan penerapan maupun disiplin karyawan perlu diterapkan sistem pemberian penghargaan bagi mereka yang berprestasi menjalankan disiplin kerja dan diberikan sanksi sesuai aturan yang berlaku bagi mereka yang melanggar.

Untuk dapat mengetahui karyawan yang disiplin maupun yang tidak maka diberikannya pengawasan kerja. Hal ini dapat menunjang kemajuan perusahaan dan dapat meningkatkan disiplin kerja bagi karyawan. Karyawan yang merasa pandangannya bahwa mereka diawasi oleh pengawas/pimpinannya maka mereka akan bersikap disiplin dalam bekerja.

Menurut Walgito (2010) menjelaskan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang didahului dengan penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau biasa disebut proses sensoris. Namun proses itu tidak henti begitu saja melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi. Stimulus yang di indera tersebut kemudian oleh individu diorganisasikan dan diinterpretasikan, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang diindera itu, dan proses inilah yang disebut persepsi.

Pengawasan menurut Handayani (1998) merupakan suatu proses untuk dapat menjamin supaya tujuan-tujuan dari organisasi serta manajemen dapat tercapai. Hal ini berhubungan dengan cara-cara menyusun kegiatan-kegiatan yang sesuai untuk direncanakan. Pengawasan yang baik itu tidak hanya dilakukan sesudah selesainya kegiatan tetapi dilakukan sejak kegiatan itu dilalui, supaya jika ada penyimpangan segera dapat diatasi sehingga kerugian dapat dihindarkan. Tujuan dari pengawasan itu sendiri adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan (Manullang, 2002).

Menurut Saydam (2005) pengawasan ini merupakan salah satu faktor dari disiplin kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan dapat disiplin saat bekerja jika adanya pengawasan kerja dari pihak perusahaan. Dengan begitu pekerjaan akan berjalan sesuai dengan rencana atau ketentuan perusahaan jika ditunjang dengan adanya pengawasan yang efektif dari perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil observasi dan interview dari peneliti yang telah dilakukan pada tanggal 28 februari 2013 di PT Tuan Takur Salatiga. Interview pada saat itu dilakukan dengan 5 orang karyawan bagian produksi. Perusahaan ini telah memproduksi komponen kursi dan palet yang nantinya akan dikirim ke Negara Jepang. Perusahaan ini telah terdapat kendala bahwa lemahnya disiplin kerja pada karyawan. Disiplin kerja disini dengan maksud masih banyak karyawan yang datang terlambat, selain itu pada saat bekerja banyak karyawan yang tidak fokus dengan pekerjaannya seperti berbincang-bincang dengan karyawan lain, serta menggunakan handphone tidak tepat pada waktunya, selain itu terkadang masih banyak karyawan

yang tidak masuk tanpa keterangan, banyak pula karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan masih banyak karyawan yang pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan di perusahaan. Permasalahan yang lain yaitu kurangnya pengawasan kerja pada karyawan. Di perusahaan ini hanya ada satu pengawas yang terkadang meninggalkan tempat kerja tanpa pemberitahuan. Hal ini menyebabkan tujuan dari perusahaan tidak dapat tercapai secara maksimal. Maka dengan begitu sebaiknya pimpinan dapat memahami kendala-kendala yang ada di dalam perusahaan yang dapat membuat perusahaan menjadi tidak dapat mencapai tujuan yang dikehendaki.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka timbul permasalahan sebagai berikut “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap pengawasan kerja dengan disiplin kerja Karyawan pada PT Tuan Takur?”. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti mengajukan judul mengenai “Hubungan antara persepsi terhadap pengawasan kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT Tuan Takur”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak di capai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap Pengawasan Kerja Dengan Disiplin Kerja karyawan PT Tuan Takur.
2. Untuk mengetahui Sumbangan efektif persepsi terhadap pengawasan kerja dengan disiplin kerja karyawan PT Tuan Takur.

3. Untuk mengetahui Tingkat persepsi terhadap pengawasan kerja karyawan PT Tuan Takur.
4. Untuk mengetahui Tingkat disiplin kerja karyawan PT Tuan Takur.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Dapat memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan khususnya pada bidang psikologi industri dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara persepsi terhadap pengawasan dengan disiplin kerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan input untuk menentukan langkah yang tepat di dalam mengelola sumber daya manusia yang baik serta kondisi kerja yang baik pula dalam meningkatkan pengawasan dan disiplin karyawan.
- b. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan pertimbangan dan masukan untuk karyawan agar dapat mengurangi ketidakdisiplinan serta kurangnya pengawasan sehingga membutuhkan tingkat pengawasan dan kedisiplinan yang tinggi.
- c. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan suatu bahan dan sumber informasi kajian mengenai hubungan antara persepsi terhadap pengawasan dengan disiplin kerja karyawan.